

4. Висновки щодо виконання Державного бюджету України за 2008 рік підготовлено департаментом з питань бюджетної політики і затверджено постановою Колегії Рахункової палати.
5. Висновки щодо виконання Державного бюджету України за 2009 рік підготовлено департаментом з питань бюджетної політики і затверджено постановою Колегії Рахункової палати.
6. Висновки щодо виконання Державного бюджету України за 2010 рік підготовлено департаментом з питань бюджетної політики і затверджено постановою Колегії Рахункової палати
7. Висновки щодо виконання Державного бюджету України за 2016 рік підготовлено департаментом з питань бюджетної політики і затверджено постановою Колегії Рахункової палати.
8. Зведений баланс фінансових ресурсів України на 2016-2018 роки.
9. Прокопчук, Д.В. Проблеми класифікації фінансових ресурсів суб'єктів господарювання / Д.В. Прокопчук // Науковий вісник НЛТУ України. - 2015. - Вип. 20.2. - С. 231-235.
10. Роль В.Ф., Сергієнко В.В., Попова С.М. Фінансове право. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 392 с.
11. Хвень А.Ю. Аналіз ефективності формування та використання коштів Пенсійного фонду / А.Ю. Хвень
12. Юхименко П.І., Федосов В.М., Лазебник Л.Л. та ін.. Теорія фінансів: Підручник / За ред. проф. В.М. Федосова, С.І. Юрія. - К.: Центр учбової літератури, 2017. - 576 с.
13. Офіційний сайт Пенсійного фонду України.
14. Офіційний сайт Верховної Ради України.
15. Хвень А.Ю. Аналіз ефективності формування та використання коштів Пенсійного фонду / А.Ю. Хвень - 2013.
16. Юхименко П.І., Федосов В.М., Лазебник Л.Л. та ін.. Теорія фінансів: Підручник / За ред. проф. В.М. Федосова, С.І. Юрія. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 576 с.
17. Артеменко В.Г., Беллендир М.В., Финансовый анализ: Учебное пособие. – М.: Издательство „ДИС”, НГАЭиУ, 2007. – 128 с.
18. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 288 с.
19. Білик М.Д. Управління фінансами державних підприємств: Спец. 08.04.01 – фінанси, грошовий обіг і кредит. – Суми:, 2008. – 404 с.
20. Білик М.Д. Фінансові проблеми державних підприємств// Фінанси України (укр.) – 2006. - № 3. – С.70 – 83.

ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ТУРИСТИЧНІЙ ІНДУСТРІЇ

Духновська Є.С., студентка 2 курсу факультету Менеджменту
Лобойко В.В., студентка 2 курсу факультету Менеджменту
Оболенцева Л.В., д.е.н., доцент кафедри Туризму і готельного господарства

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

Впродовж останніх років ставлення до працівників в туристичній індустрії значно змінилось, відбувся перехід від поняття «кадри» та «персонал»

до поняття «людські ресурси». Особливістю цього переходу є переосмислення відношення до працівників та роботи з ними. Найбільш явним є те, що людські ресурси потрібно формувати, ефективно використовувати та забезпечувати їхній розвиток у напрямку, зазначеному стратегією підприємства. Можна підкреслити те, що використання терміну «людські ресурси» більше відноситься до довгострокової перспективи, більше до органічної, ніж до бюрократичної структури, а також до максимізації використання праці, аніж до мінімізації вартості праці.

Управління персоналом – галузь знань і практичної діяльності, направлене на забезпечення підприємства «якісним» персоналом (здатним виконувати покладені на нього трудові функції) і ефективним використанням його потенціалу з урахуванням інтересів працівників і підприємства.

У зв'язку з чим з'явилася необхідність у пошуку нових механізмів ефективного управління персоналом. Тому на підприємствах туристичної індустрії створюються служби управління персоналом.

Служба управління персоналом є функціональним підрозділом, що забезпечує злагоджену роботу підприємства. Вона створена задля координування роботи керівників підрозділів з питань роботи з кадрами, шляхом загальних вимог, які сприяють повнішому використанню потенціалу працівників для досягнення цілей підприємства.

Система управління персоналом в туристичній індустрії має ряд загальних властивостей [1]:

- вона являє собою перший етап управління підприємством, згідно з тим, що люди об'єднані спільними цілями;
- управління персоналом існує у всіх напрямках діяльності, при виробництві, маркетингу та фінансовій сфері;
- головні цілі системи управління персоналом співпадають з цілями організації;
- має спільні властивості, притаманні колективам людей – спілкування, виникнення конфліктів і тому подібне;
- містить приблизно однакові елементи за функціональним складом.

Таким чином, у системі управління персоналом можна виділити наступні фундаментальні завдання [2]:

- управління плануванням, використання працівників;
- управління атестацією персоналу;
- управління навчанням та розвитком персоналу;
- управління мотивацією персоналу;
- формування корпоративної культури в гостинному бізнесі.

Планування є першим етапом процесу управління персоналу. За допомогою цього процесу відбувається реалізація концепції кадрової політики у довгостроковому періоді, що орієнтована на майбутнє. Планування знаходиться у тісному взаємозв'язку зі стратегією розвитку підприємства.

Пошук персоналу проводиться у кадрових агентствах, вищих профільних навчальних закладах, ЗМІ, службах зайнятості, а також за

допомогою вербування спеціалістів підприємств – конкурентів. Також можливі інші види пошуку людських ресурсів, наприклад, найм за рекомендаціями та запрошення «самостійних» кандидатів.

Після набору персоналу відбувається відбір та найм персоналу. На цьому етапі можна виділити ряд послідовних кроків: аналіз резюме, рекомендаційних листів, проведення співбесід, проведення діагностики профпридатності, оцінка відповідності вимог посади, яка обіймається, контроль, аналіз результатів та прийняття рішення про зарахування на роботу.

Адаптація має ціль забезпечити ефективну роботу нового персоналу з перших днів на підприємстві. Адаптація персоналу на підприємстві існує у таких видах: професійна; соціально-психологічна; соціально-фізіологічна.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства туристичної індустрії, насамперед, залежить від людських ресурсів, які залучені для виконання своїх посадових обов'язків, відповідно до займаної посади. Тому важливу роль відіграє рівень кваліфікації персоналу.

Головною метою цього етапу є вивчення відповідності підготовки працівника до виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а також виявлення рівня його потенційних можливостей для визначення перспектив професійного та посадового зростання. Оцінка персоналу – це системна технологія, що потребує спеціальної підготовки. Для якісного здійснення оцінки необхідні не тільки знання про її етапи проведення, але й специфічні навички у даній сфері.

За допомогою оцінки персоналу можна визначити, яке навчання потрібно провести для персоналу. На даний момент існують певні проблеми, щодо відповідної кваліфікації персоналу умовам ускладнення середовища бізнес-діяльності.

Стрімкий розвиток науки та суспільства призводить до швидкого оновлення знань, а тому дуже важливим є навчання персоналу під час роботи, підвищення кваліфікації, здобуття нових знань та навичок. Процес навчання повинен знаходитись у динаміці, оскільки для того щоб завжди мати успіх підприємству потрібно слідувати у ногу з часом, новими технологіями, відповідати потребам ринку сьогодення. Саме тому підприємства повинні бути зацікавленими у професійному розвитку свого персоналу.

У нестабільних умовах середовища, мінливості споживачів та жорсткої конкуренції, конкурентоспроможність, насамперед, залежить від раціональності та збалансованості на всіх рівнях. Потрібно звертати увагу не лише на кваліфікаційний рівень працівників, але й на методи та форми професійного навчання.

Основними prerogative є здобуття нових навичок, умінь і компетенцій для освоєння професії чи отримання необхідного рівня конкурентоспроможності серед інших працівників, що, у свою чергу, збільшення вартості його робочої сили, а також розвиток творчого потенціалу також може бути оцінений працівником, як мотиваційний важіль.

Адже, мотивація - це вплив на поведінку людини для досягнення особистих, групових і суспільних цілей. При виборі форм і методів мотивації, насамперед, необхідно враховувати мотиви людей.

Сучасний міжнародний туристичний менеджмент виходить з того, що корпоративна культура служить найважливішим елементом успішності бізнесу, а також виступає загальним джерелом стабільності та наступності в організації праці персоналу. Вона необхідна будь-якому підприємству гостинності з перших днів його існування.

Корпоративна культура визначає уявлення персоналу про підприємство, а також характер взаємодії між працівниками та підприємством (лояльність, динамізм, відповідальність). Знання основ корпоративної культури при введенні на посаду та соціалізації працівника допомагає новим працівникам, прийнятим на роботу, правильно інтерпретувати події та вірно розставляти внутрішні пріоритети, вибудовуючи міжособистісні комунікації в трудовому колективі та з клієнтами в цілому.

Література

1. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 511 с.
2. Лепейко Т.І., Миронова О.М. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід) : монографія : Харків : ХНЕУ, 2010. 236 с.

НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО СТИМУЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Дьяченко О.А., студент 2 курсу магістратури Економічного факультету
Чернишова Л.О., к.е.н., доцент кафедри Міжнародної економіки

Харківський державний університет харчування та торгівлі

У сучасних умовах розвитку підвищення рівня конкурентоспроможності країни залежить від ефективності національної економіки. В Україні стратегічні цілі, спрямовані на стале зростання національної економіки та підвищення добробуту населення, зіштовхуються із низкою бар'єрів, що заважають інтегруватися до європейської економічної спільноти. Причиною цьому є низький рівень конкурентоспроможності національної економіки, обумовлений технологічною відсталістю, нормативно-правовою невідповідністю держави до реформ. Саме тому Україна потребує удосконалення державного стимулювання конкурентоспроможності національної економіки через використання нових, більш складних механізмів, що враховують особливості економіки, її конкурентні переваги, глобалізаційні виклики та специфіку основних галузей виробництва.

З метою визначення напрямів державного стимулювання конкурентоспроможності національної економіки необхідно провести аналіз конкурентних переваг України та ефективності її стратегічних напрямів розвитку.